

ԲԱԺԻՆ 5. ՄԱՆԿԱՎԱՐԺՈՒԹՅԱՆ ԳԻՏԱՃՅՈՒՂԵՐ
РАЗДЕЛ 5: НАУЧНЫЕ ОТРАСЛИ ПЕДАГОГИКИ
SECTION 5: SCIENTIFIC BRANCHES OF PEDAGOGY

339.138(07)

ՀԱՄԱԿԱՐԳԱՅԻՆ ՄՈՏԵՑՈՒՄ ԿՈՆՖԼԻԿՏՆԵՐԻ ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՄԱՆԸ

Աշիկյան Արմենուհի

Երևանի պետական համալսարան, Հայաստան

Համառոտ ներածական: Մարդկության ծագմանն ու զարգացմանը զուգընթաց ծագել և զարգացել են կոնֆլիկտներն ու վեճերը: Մարդն իր ողջ կյանքի ընթացքում չի կարող զերծ մնալ կոնֆլիկտներից, հակասություններից, քանի դեռ կա զարգացում, փոփոխություն, առաջընթաց: Բախումները, անկասկած, խաթարում են կյանքի բնականոն ընթացքը, մարդկային փոխհարաբերությունները՝ առաջացնելով լարվածություն, ցնցումներ, որոնք բացասաբար են անդրադառնում մարդու առողջության, հոգեկանի վրա: Ուստի կոնֆլիկտները բոլոր ժամանակներում բոլորի կողմից դիտարկվել են որպես անցանկալի երևույթ, որից խուսափել և վախեցել են շատերը:

Կոնֆլիկտները՝ որպես հասարակական երևույթներ, ընդգրկում են կյանքի բոլոր ոլորտները, այդ թվում՝ նաև կրթության ոլորտը, որի ուսումնասիրմամբ և բացահայտմամբ զբաղվում է մանկավարժական կոնֆլիկտաբանությունը: Հոդվածում քննարկել ենք կոնֆլիկտի ոչ միայն ապակառուցողական, այլև կառուցողական նշանակությունը ներկայացնելով յուրաքանչյուր ժամանակաշրջանի դրսևորումներն ու կարգավորման եղանակները, առաջ քաշելով այն պնդումը, որ ճշմարտությունը ծնվում է վեճերի, պայքարի արդյունքում, և աշխարհում տեղի ունեցող փոփոխությունների և զարգացումների շարժիչ ուժը բախումներն ու հակասություններն են:

Հանգուցային բառեր: Կոնֆլիկտ, կոնֆլիկտային իրավիճակ, կառուցողական կոնֆլիկտ, ապակառուցողական կոնֆլիկտ, շահերի, դիրքորոշումների, արժեհամակարգի բախում, համոզմունքների, ընկալումների հակասություն, հակամարտություն:

Հիմնախնդիրը: Մարդկային պատմության բոլոր ժամանակներում էլ եղել են տարատեսակ կոնֆլիկտներ, որոնք իրենց անմիջական ազդեցությունն են ունեցել այդ ժամանակաշրջանի պատմության ձևավորման, զարգացման ընթացքի վրա: Ուսումնասիրությունները վկայում են, որ մեծ վտանգը ոչ թե կոնֆլիկտի առաջացումն է, այլ՝ նրա ոչ ճիշտ կառավարումն ու առաջադրված լուծումները: Հոդվածում հիմնավորվել է այն գաղափարը, որ կոնֆլիկտների արդյունավետ կառավարումը ենթադրում է առաջացման պատճառների բացահայտում, ապակառուցողական կոնֆլիկտների զարգացման կանխում՝ ուղղորդելով առավելապես կառուցողական կոնֆլիկտների ձևավորմանը, կիրառելով արդյունավետ մեթոդներ և տեխնոլոգիաներ:

Հիմնախնդրի շրջանակներում իրականացվող հետազոտության նպատակը: Հետազոտության նպատակն է վեր հանել կոնֆլիկտների ծագման, ուսումնասիրման և պատճառականության էվոյուցիոն ընթացքը միջնադարից մինչև մեր օրերը՝ ներկայացնելով նրանց ոչ միայն ապակառուցողական, այլև կառուցողական նշանակությունը, տալով դրանց համապարփակ բնութագրիչը՝ ըստ ժամանակաշրջանի առանձնահատկությունների:

Հիմնախնդրին առնչվող արդիական հետազոտությունների և հրատարակությունների վերլուծություն: Հիմնախնդրի վերաբերյալ համակողմանի ուսումնասիրությունները փաստեցին, որ բոլոր ժամանակաշրջաններում կոնֆլիկտների ուսումնասիրման, բնորոշման տարբեր մոտեցումներ են եղել (Պլատոն Հերակլիտ և ուրիշներ), որոնք իրենց արդիականությունը չեն կորցրել նաև մեր օրերում: Ժամանակակից պայմանները ևս գերծ չեն կոնֆլիկտներից (Анцупов А. Я., Гречев Н. Н., Емельянов С. М., Василюк Ф. Е. և ուրիշներ), պարզապես անհրաժեշտ է կոնֆլիկտների կառավարման ուրույն մոտեցում, առավել կառուցողական ուղղվածություն՝ նպաստելու կազմակերպության, կոլեկտիվի գործունեության արդյունավետության բարձրացմանը, հնարավորինս կանխելու ապակառուցողական կոնֆլիկտների զարգացումը՝ կիրառելով դրանց լուծման իրավիճակային մոտեցումներ և արդյունավետ ուղիներ:

Հետազոտության նորույթը: Ուսումնասիրելով կոնֆլիկտների ծագման և զարգացման էվոյուցիան միջնադարից մինչև մեր օրերը՝ հողվածում հիմնավորել ենք այն տեսակետը, որ կոնֆլիկտը միանշանակ բացասական երևույթ չէ, ավելին, այն կարող է առաջընթացի և փոփոխությունների խթան հանդիսանալ ինչպես ցանկացած հարաբերություններում, այնպես էլ կրթության ոլորտում՝ նպաստելով մանկավարժական գործունեության արդյունավետությանը և որակի բարելավմանը:

Հիմնական նյութի շարադրանքը: Ի հայտ գալով մարդկության ձևավորման հետ միաժամանակ՝ կոնֆլիկտներն ամենօրյա երևույթներ են, և, ինչպես փաստում են գիտական ուսումնասիրությունները, դրանք անխուսափելի են: Կոնֆլիկտների ուսումնասիրման գաղափարաբանությունն ունի բազմադարյա պատմություն, սակայն երկար ժամանակ գիտականորեն ուսումնասիրման չեն ենթարկվել: Այն կարծիքները, տեսակետները, որ մեզ են հասել դեռևս հնագույն աղբյուրներից, չեն կորցրել իրենց հետաքրքրությունը նաև մեր օրերում:

Ժամանակի ընթացքում փոխվել են կյանքի պայմանները, ձևափոխվել են նաև կոնֆլիկտների պատճառականությունն ու բովանդակությունը: Գիտությունների ծագմամբ պայմանավորված՝ շատ մտածողներ ուշադրության են արժանացրել կոնֆլիկտների վերլուծությանը: Նրանք դիտարկել են կոնֆլիկտների թե՛ դրական և թե՛ բացասական դերակատարությունը հասարակական կյանքում: Թեպետ, ժամանակի ընթացքում կոնֆլիկտների բացասական հետևանքների գնահատականները դարձել են առավել գերակայող: «Մարդիկ զարմանալիորեն չեն վստահում մեկմեկու, ամեն վայրկյան սպասում են հարձակման, որից էլ ծնվում է նրանց հրեշային ագրեսիվությունը» (Յու Ս. Նագիբին) [1; 15]: Վերոնշյալ խնդրի վերաբերյալ մեզ հասած ուսումնասիրությունները վերաբերում էին դեռևս Ք.ա. 7-6-րդ դարերին (Հերակլիտ, Պլատոն, Էպիկուր, Ցիցերոն, Աքվինացի, Մաքիավելի և ուրիշներ): Այդ ժամանակաշրջանի փիլիսոփամտածողները փորձել են գտնել մարդկանց և ազգերի գոյության սկզբունքների, նրանց միջև ծագած պատերազմների, թշնամության, հակամարտության վերաբերյալ հարցերի բացատրությունն ու պատասխանները [2;28]: Այսպես, Հերակլիտը գտնում էր, որ ողջ մարդկության գոյության նախահայրը և թագավորը պատերազմն է, իսկ Պլատոնը փաստում էր, որ «ոսկե դարը երբեք գոյություն չի ունեցել: Իդեալական պետություն համարում էր այն պետություններին, որոնք ցանկացած ժամանակ պատրաստ են պատերազմների»: Ն. Մաքիավելին առաջինն էր, որը փորձել էր կոնֆլիկտների համակարգված վերլուծություն կատարել՝ նշելով, որ կոնֆլիկտներն ունեն ոչ միայն կործանարար, այլև ստեղծարար ազդեցություն [6;143]: Հետագայում կոնֆլիկտների հիմնահարցին անդադարձել են նաև Ժ. Ժ. Ռուսոն, Ա. Սմիթը, գերմանացի փիլիսոփա

Ի. Կանտոր, Գ. Հեգելը, անգլիացի կենսաբան Չ. Դարվինը: Ժ. Ժ Ռուսոն առաջ քաշելով ազատության, հավասարության գաղափարը՝ գտնում էր, որ մարդիկ ի վիճակի են պայմանավորվել միմյանց նկատմամբ ագրեսիվություն ու բռնություն չկիրառելու, ներդաշնակ հասարակական հարաբերություններ ստեղծելու շուրջ: Ըստ Դարվինի՝ մարդկային հասարակության ողջ կենսագործունեությունը բխում է կենդանի բնության օրենքների համընդհանուր գաղափարից՝ դիտարկելով մարդկության և կենդանական աշխարհի ընդհանրությունները, նմանությունները: Արդյունքում մարդիկ կենդանական աշխարհից ժառանգել են պայքարի նույն ձևերը, հասարակության մեջ գործում են նույն օրենքները, ինչ՝ բնության մեջ [1;16-18]:

Կոնֆլիկտների վերաբերյալ ամբողջական հայեցակարգեր ի հայտ են եկել 19-20-րդ դարերում: Վերոնշյալ մոտեցումները հիմք են հանդիսացել 19-րդ դարի վերջին և 20-րդ դարասկզբին հասարակական կոնֆլիկտների ուսումնասիրման սոցիոլոգիական դպրոցի ստեղծմանը:

Խնդիրը արդիական է նաև մեր օրերում, որը հետաքրքրել է ինչպես մանկավարժներին, այնպես էլ մի շարք գիտությունների գիտնական-հետազոտողներին (Քելլեր Վ. Ս., 1974, Տոնկով Ե. Ե., 2000, Անցուպով Ա. Յա., 1993, Մորոկինա Ա. Ի., 2001, Եգիդես Ա. Պ., 2004, Լեոնով Ն. Ի., 2002, Չերկասով Տ.Վ., 2004 և ուրիշներ):

«Կոնֆլիկտ» հասկացությունը պատկանում է ինչպես գիտությանը, այնպես էլ կենսադային գիտակցությանը: Մեզանից յուրաքանչյուրը ենթագիտակցորեն հասկանում է կոնֆլիկտի նշանակությունը, նույնիսկ հաճախ նրա ապակառուցողական դերակատարությունը, սակայն նման ընկալումը բովանդակային առումով առավել հասկանալի չի դառնում: Կոնֆլիկտի սահմանման փորձերը բազմաթիվ են, սակայն ոչ ամբողջական, քանզի այն առավել բարդ գործընթաց է: Ինչպես նշում է Ֆ. Ե. Վասիլյուկը, «եթե նպատակադրվենք գտնել մի այնպիսի սահմանում, որը չի հակասի կոնֆլիկտի վերաբերյալ արդեն եղած հայացքներից և ոչ մեկին, ապա այն հոգեբանորեն բացարձակ անբովանդակ կհնչի»: Կոնֆլիկտը ինչ-որ մի բանի մեկ այլ բանի հետ բախումն է [3;43]:

Տարբեր գիտաճյուղերում կոնֆլիկտի սահմանման տարբեր մեկնաբանությունների կարող ենք հանդիպել: Այսպես, կառավարման տեսությունում կան «կոնֆլիկտ» հասկացության տարբեր բնորոշումներ: «Կոնֆլիկտ» բառը ծագել է լատիներեն *conflictus*՝ «բախում» բառից և բնութագրվում է որպես մարդկանց շահերի, նպատակների, արժեհամակարգի ընկալման տարբերություններով պայմանավորված անհամաձայնություն ու համապատասխան հարաբերությունների, գործողությունների դրսևորում [7]: Փիլիսոփայական բառարանում *կոնֆլիկտը* սահմանվում է որպես հակասությունների սրման ծայրահեղ վիճակ [15; 467]: Որպես սոցիալական հարաբերությունների տարատեսակ՝ կոնֆլիկտը դիտարկվում է որպես հակադեցության վիճակ, առանձին անձանց և խմբերի միջև պայքար, որը տարածվում է հասարակական հարաբերությունների և մարդկային գործունեության բոլոր ոլորտների վրա: Հասարակական կոնֆլիկտը փոխներգործակցություն է, որի դեպքում մասնակիցները փորձում են հաղթանակ տանել մրցակցի նկատմամբ, որոշակի նպատակ հետապնդելով՝ ֆիզիկապես ոչնչացնել հակառակորդին կամ նրան վերածել սեփական կառավարման օբյեկտի՝ մի շարք միջոցների կիրառմամբ [8]:

Չոզեֆանական բառարանում կոնֆլիկտը ներկայացված է որպես սուբյեկտների և ընդդիմախոսների հետաքրքրությունների, նպատակների, դիրքորոշումների, կարծիքների արդիական բախում: Այն դիտարկվում է որպես հակադարձ միտումների, ձգտումների, դրդապատճառների բախում, որի հետևանքով անձը ապրում է պրոբլեմային

իրավիճակ: Կոնֆլիկտը դժվար լուծելի հակասություն է, որը սերտորեն կապված է հուզական ապրումների հետ [10, 13]:

Մանկավարժական բառարանում կոնֆլիկտը մեկնաբանվում է որպես հակադիր շահերի, հայացքների, ձգտումների բախում, ընդհարում, պայքարի հասցնող տարաձայնություն, սուր վեճ: Ծայրահեղ դրսևորում ստացած հակադրություն, որը կապված է սուր զգայական ապրումների հետ [14; 111]:

Ա. Յա. Անցուպովը, Ա. Բ. Շիպիլովը կոնֆլիկտը դիտարկում են որպես հակասությունների լուծման առավել սուր միջոց, որն առաջանում է փոխներգործության ընթացքում, վերջինս էլ բախվող կողմերի հակազդեցությունն է և ուղեկցվում է հիմնականում բացասական հույզերով: [1; 30]:

Համաշխարհային դասականներից Ռ. Գ. Դարենդորֆը (Գերմանիա), Գ. Զիմելը, Լ. Ա. Կոզերը նույնպես զարգացնում են կոնֆլիկտի վերաբերյալ բազմաբնագավառ հայացքներ՝ յուրաքանչյուրը յուրովի մեկնաբանելով կոնֆլիկտների առաջացման պայմաններն ու գործոնները, սրությունը, տևողությունն ու գործառույթները: Այսպես, Դարենդորֆի կարծիքով կոնֆլիկտը սոցիոլոգիայի կենտրոնական կատեգորիան է: Հասարակությունը նրա հայեցակարգում պատկերվում է որպես հակամարտող սոցիալական խմբավորումների (դասակարգերի) փոխազդեցության համակարգ («Սոցիալական դասերը և դասակարգային բախումները արդյունաբերական հասարակությունում», 1959): Կոնֆլիկտները, ըստ նրա, անխուսափելի են և անհրաժեշտ: Դրանց բացակայությունը «տարօրինակ է և անբնական» [10]: Նա գտնում էր, որ «կոնֆլիկտն անհրաժեշտ է կարգավորել», այլ ոչ թե հանգուցալուծել, քանի որ «սոցիալական հակամարտությունները կարող են սահմանափակվել, տեղայնացվել, կերպավորվել, մինչդեռ «հանգուցալուծում» տերմինը պատրանք է ստեղծում՝ իբր կոնֆլիկտն իսպառ չեզոքացել է» [10]:

Լ. Կոզերի «Սոցիալական կոնֆլիկտների գործառույթները» (1956 թ., Բոստոն) գրքում հեղինակն առանձնացնում է հասարակության երկու տիպ՝ փակ և բաց: 1-ին տիպի հասարակությունները բաժանվում են միմյանց հանդեպ թշնամաբար տրամադրված երկու դասակարգերի, որոնց միջև առկա բախումը սպառնում է խարխլել պետության և հասարակության հիմքերը: 2-րդ տիպի հասարակություններում, չնայած տարաբնույթ հակասություններին, սոցիալական ինստիտուտները պահպանում են փոխհամաձայնության մթնոլորտը՝ ի նպաստ հասարակության: Եվ քանի որ սոցիալական կոնֆլիկտներն իրականացնում են 2 գործառույթ՝ բացասական (դետրուկտիվ) և դրական (կոնստրուկտիվ), ապա խնդիրն այն է, թե որքանով կհաջողվի սահմանափակել բացասական գործառույթը՝ ի նպաստ դրականի: Կոզերի հետազոտության արդյունքները մինչ օրս համարվում են գործառույթների նկարագրության դասական նմուշ:

Ինչպես տեսնում ենք, կոնֆլիկտները հասարակական երևույթներ են և առկա են հասարակական բոլոր հարաբերություններում, մարդկային փոխգործակցության բոլոր օղակներում: Կարելի է ասել, որ կոնֆլիկտը հասարակական հարաբերությունների անհերքելի իրողություններից է և սոցիալական փոփոխությունների շարժիչ ուժը: Այս առումով կոնֆլիկտներից գերծ չէ նաև կրթության ոլորտը: Ինչպես բոլոր ոլորտներում, այստեղ ևս կոնֆլիկտի առաջացման և զարգացման գործում չափազանց մեծ է հատկապես անձնային գործոնը՝ անձի հոգեբանական, էթիկական և վարքային առանձնահատկությունները: Անձի բնավորության գծերը, նրա սովորությունները, զգացմունքները, հետաքրքրությունները և այլ որակներ մասնավորապես կարևոր են միջանձնային կոնֆլիկտների և կազմակերպության ներսում կոնֆլիկտների ժամանակ: Միջանձնա-

յին կոնֆլիկտները մեկնաբանվում են որպես անձի և հակադիր կողմի ուժերի բախում, ուր առկա է մարդու սեփական պահանջմունքների և պարտադրող արտաքին ուժերի միջև հակասություն:

Այսպես, մանկավարժական կոլեկտիվներում կոնֆլիկտների առաջացման պատճառները տարբեր են՝ սկսած սահմանափակ ռեսուրսներից մինչև նպատակների, հարցքների, արժեքների ընկալման, համոզմունքների տարբերություն, հաղորդակցման անբավարար մակարդակ և այլն [4;173]: Մաքսիմցևան նշում է, որ կոլեկտիվում կոնֆլիկտ է առաջանում այն ժամանակ, երբ կողմերից մեկը գտնում է, որ մյուս կողմն իր գործողություններով կամ մտադրություններով սպառնում է իրեն, խտրականություն է դրսևորում, ստեղծում լարված իրավիճակ, նվազեցնում է իր դերային արժեքը և այլն [9;309]: Նման իրավիճակ առաջանում է այն դեպքում, երբ առկա են.

- անվստահություն նորարար ուսուցչի նկատմամբ,
- մի կողմի դերի գերազանահատում մյուսի թերագնահատման հաշվին,
- սեփական սխալները, թերությունները ընդունելու ցանկության բացակայություն,
- սեփական տեսակետի պարտադրանք մյուս կողմին,
- վիրավորական խոսքեր և այլն:

Ինչպես շատ դեպքերում, մանկավարժական կոլեկտիվներում ևս, կոնֆլիկտները ունենում են ինչպես ապակառուցողական (դեստրուկտիվ), այնպես էլ՝ կառուցողական (կոնստրուկտիվ) բնույթ: Վերջիններս ուղեկցվում են տեղեկատվության առավել ակտիվ փոխանակմամբ, փոխհամաձայնությամբ, միմյանց հասկանալու և զիջումների գնալու փոխադարձ ցանկությամբ: Արդյունքում ծնվում է խնդրի լուծման նոր մոտեցում, առավել արդյունավետ եղանակ: Կառուցողական կոնֆլիկտը կարող է նաև միավորող գործառույթ իրականացնել՝ միավորելով մանկավարժներին, առաջացնելով փոխըմբռնման, համընդհանուր լուծում գտնելու անհրաժեշտություն, ինչպես նաև այն կարող է նպաստել խմբային ստեղծագործականությանը, եռանդի համախմբմանը՝ կողմերի առաջ ծառայած խնդիրների լուծման համար:

Կրթության համակարգում ապակառուցողական կոնֆլիկտը կարող է հանգեցնել իրավիճակի ապակայունացման ու կառույցի ապակազմավորման: Այսուհանդերձ, եթե կառուցողական կոնֆլիկտը կարող է նպաստել մանկավարժական գործունեության արդյունավետության բարձրացմանը, ապա ապակառուցողականը կհանգեցնի կազմակերպության նպատակների իրականացման արդյունավետության, անձնական բավարարվածության, կրթության որակի, խմբային համագործակցության մակարդակի կտրուկ իջեցմանը: Մանկավարժական կոլեկտիվում կոնֆլիկտների առանձնահատկությունները սերտորեն առնչվում են կոնֆլիկտի մեկ այլ բնութագրման՝ պատճառականությանը: Եվ ինչպես իրավացիորեն նշում է Ա. Յա. Անցուպովը, առանց կոնֆլիկտի պատճառականության բացահայտման, դժվար է հասկանալ նրա զարգացման և հանգուցալուծման մեխանիզմները, և որ ամենակարևորն է, դժվար կլինեն նաև կանխարգելման միջոցառումները [1;332]: Այս իրավիճակներում վճռորոշ է դեկլարի դերակատարությունը, որը նախապես պետք է վերլուծի կոնֆլիկտի առաջացման պատճառները և նոր կիրառի կոնֆլիկտի կառավարման առավել արդյունավետ տարբերակ [5;18]: Ստանձնելով խորհրդատուի, կազմակերպիչ-ֆասիլիտատորի դերեր, նրա խնդիրն է ոչ թե ապահովել կողմերից մեկի հաղթանակը, այլ դրսևորել անկողմնակալություն, առաջարկել խնդրի համատեղ լուծում, սովորեցնել տեսնել իրականությունը, գտնել ստեղծագործական լուծումներ: Այսօր եվրոպական շատ երկրներում, հանրա-

կրթությունից սկսած, մեծ ջանքեր են գործադրվում հասարակության կոնֆլիկտաբանական իրազեկության աստիճանը բարձրացնելու նպատակով: Մասնագիտական բոլոր ոլորտների համար սովորական են դարձել կոնֆլիկտաբանական իրազեկությանն ուղղված հատուկ դասընթացներն ու վերապատրաստումները: Ցանկալի կլինեի մեր երկիրը ևս անմասն չմնար և համապատասխան վերաբերմունք ցուցաբերեր այս խնդրին, որովհետև «որքան բարձր է հասարակության կոնֆլիկտաբանական իրազեկության աստիճանը, այնքան քիչ են կոնֆլիկտների ապակառուցողական դրսևորումները: Այս համատեքստում կոնֆլիկտները դառնում են ոչ թե «չարիք», այլ աշխարհը դեպի լավը վերափոխելու, առկա կառուցվածքային հիմնախնդիրները լուծելու գործիք» [12; 14]:

Եզրակացություն: Այսպիսով, յուրաքանչյուր կոնֆլիկտ իր թե՛ դրական և թե՛ բացասական կողմերն ունի՝ կախված տարբեր հանգամանքներից: Հակառակ տարածված այն տեսակետին, թե կոնֆլիկտը միանշանակ բացասական երևույթ է, այն կարող է նաև առաջընթացի և փոփոխության խթան հանդիսանալ: Տարակարծություններն ու մտքերի բախումը կարող են հետագայում քննարկման ու համագործակցության նորովի ուղիներ բացել և նպաստել կոնֆլիկտի լուծմանը: Հետևապես արդյունավետ կառավարել կոնֆլիկտային իրավիճակը նշանակում է ժամանակին պարզել կոնֆլիկտի առաջացման պատճառները, մակարդակը, օժանդակել կառուցողական կոնֆլիկտների ձևավորմանը, հետևել դրանց զարգացման ընթացքին, կանխել հնարավոր ապակառուցողական կոնֆլիկտների զարգացումը՝ կիրառելով դրանց լուծման առավել արդյունավետ և իրավիճակին համապատասխան եղանակներ:

Օգտագործված գրականության ցանկ

1. Анцупов А. Я., Шипилов А. И., Конфликтология: Уч. Для Вузов, Питер, 2008.
2. Анцупов А. Я., Баклановский С. В., Конфликтология в схемах и комментариях.; Уч. Пособие СПб, Питер, 2007.
3. Васильюк Ф. Е., Проблемы Критической Ситуации, Минск, Харвест, 1999.
4. Глушенко Б. Б., Менеджмент, Г. Железнодорожный, Моск. Обл., Тоо Нпц Криля, 1998.
5. Гренев Н. Н., Управление Конфликтами, М., 2001.
6. Емельянов С. М., Практикум По Конфликтологии, Спб, Питер, 2001.
7. Кибанов А. Я., Управление Персоналом Организации: Учеб, М: Инфра-М., 1997.
8. Козер Л., Функции Социального Конфликта, Перевод С Англ. О.А.Назаровой, М., 2000.
9. Максимцева И. А., Управление Человеческими Ресурсами, М.: Юрайт, 2012.
10. Проблема Конфликта В Западной Социологии /Отв. Ред. А. Г. Здравомислова, Нижний Новгород, 1994.
11. Психологический словарь, Академия пед. наук СССР, Научно-исследовательский институт общей и педагогической психологии, М., «Педагогика».
12. Բարդյան Ա., Գործնական կոնֆլիկտաբանություն, ուսումն, դաս. նյութեր, Երևան, 2015:
13. Ն. Հարությունյան և ուրիշներ, Մանկավարժական բառարան, գիրք Գ, Երևան, «Զանգակ» հրատ., 2018:
14. Նալչաջյան Ա., Հոգեբանական բառարան, Երևան, «Լույս» հրատ., 1984:
15. Փիլիսոփայական բառարան, թարգմ.՝ Վ. Խ. Բաղդասարյան, Երևան, 1975:

СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К ИЗУЧЕНИЮ КОНФЛИКТОВ

Ашикян Арменуи

Ереванский государственный университет, Армения

Аннотация

Параллельно с происхождением и развитием человечества возникали и развивались конфликты и споры. Человек на протяжении всей своей жизни не может воздерживаться от конфликтов, противоречий, пока есть развитие, перемены, прогресс. Столкновения, несомненно, подрывают естествен-

ный ход жизни, человеческие взаимоотношения, вызывая напряжение, потрясения, которые негативно влияют на здоровье человека, на его психику.

Поэтому конфликты во все времена рассматривались всеми как нежелательное явление. Конфликты, как общественные явления, охватывают все сферы жизни, в том числе и сферу образования, изучением и открытием которых занимается педагогическая конфликтология.

В статье мы обсудили не только деструктивное, но и конструктивное значение конфликта, рассматривая проявления и способы урегулирования его каждого периода, выдвигая утверждение о том, что истина рождается в результате споров, борьбы, и движущей силой происходящих в мире изменений и развитий являются столкновения и противоречия.

Исследования свидетельствуют о том, что большая опасность – это не возникновение конфликта, а его неправильное управление и выдвинутые решения. Следовательно, обоснована идея о том, что эффективное управление конфликтами предполагает выявление причин их возникновения, предотвращения развития деструктивных конфликтов, направляя на формирование преимущественно конструктивных конфликтов, применяя эффективные методы и технологии.

Список использованной литературы

1. Анцупов А. Я., Шипилов А. И., Конфликтология: Уч. Для Вузов, Питер, 2008,
2. Анцупов А. Я., Баklangовский С. В., Конфликтология в схемах и комментариях.: Уч. Пособие СПб, Питер, 2007.
3. Василюк Ф. Е., Проблемы Критической Ситуации, Минск, Харвест, 1999.
4. Глущенко Б. Б., Менеджмент, Г. Железнодорожный, Моск. Обл., ТооНпц Крыля, 1998,
5. Грнев Н. Н., Управление Конфликтами, М., 2001.
6. Емельянов С. М., Практикум По Конфликтологии, Спб, Питер, 2001.
7. Кибанов А. Я., Управление Персоналом Организации: Учеб.-М: Инфра-М., 1997
8. Козер Л., Функции Социального Конфликта, Перевод С Англ. О.А.Назаровой.-М.:2000.
9. Максимова И. А., Управление Человеческими Ресурсами, М., 2012, Юрайт,
10. Проблема Конфликта в Западной Социологии /Отв. Ред. А .Г. Здравомислова, Нижний Новгород, 1994.
11. Психологический словарь, Академия пед. наук СССР, Научно-исследовательский институт общей и педагогической психологии, М., «Педагогика»,
12. Бабоян А., практическая конфликтология, изучение, урок. материалы, Ереван, 2015.
13. Педагогический Словарь, Книга В /Н. Арутюнян и другие, Ереван, «Колокольчик», Изд. 2018:
14. Налчаджян А., психологический словарь, издательство Луйс, Ереван, 1984.
15. Философский Словарь, Тагм. В. Х. Багдасарян, Ереван, 1975.

A SYSTEMATIC APPROACH TO THE STUDY OF CONFLICTS

Ashikyan Armeni

Yerevan State University, Armenia

Summary

In parallel with the origin and development of mankind, conflicts and disputes arose and developed. A person throughout his life cannot refrain from conflicts, contradictions, as long as there is development, change, progress. Collisions undoubtedly undermine the natural course of life, human relationships, causing tension, shocks that negatively affect the health of a person, on his mind.

Therefore, conflicts at all times were considered by everyone as an undesirable phenomenon. Conflicts, as social phenomena, cover all spheres of life, including the sphere of education, the study and discovery of which is engaged in pedagogical conflictology.

In the article, we discussed not only the destructive, but also the constructive meaning of conflict, presenting the manifestations and ways of resolving each period, putting forward the statement that truth is born as a result of disputes, struggles, and the driving force of changes and developments in the world are collisions and contradictions.

Studies show that the greatest danger is not the emergence of a conflict, but its mismanagement and put forward solutions. Therefore, the idea that effective conflict management involves identifying the causes of occurrence, preventing the development of destructive conflicts, directing the formation of mainly constructive conflicts and using effective methods and technologies is justified.

References:

1. Antsupov A. Ya., Shipilov A. I., Konfliktologiya: Uch. Dlya Vuzov, Piter, 2008.
2. Antsupov A. Ya., Baklanovskiy V., Conflict in diagrams and comments: Ouch. Posb-St PETERSBURG, Peter, 2007.
3. Vasilyuk F. E., Problems Of A Critical Situation, Minsk, Kharvest, 1999.
4. Glushchenko B. B., A Management, In The Town Of Zheleznodorozhny, Moscow. Region. Toonz Krill, 1998,
5. Grinev N. N., Conflict Management, Wiley, 2001.
6. Emelyanov S. M., Practicum On Conflictology, St. Petersburg, St. Petersburg, 2001.
7. Kibanov A. Ya., Organization Personnel Management: Textbook: Infra-M., 1997
8. Kozer L., Functions Of Social Conflict, Translated From The English By O. A. Nazarova.-M.,:2000.
9. Maksimtseva I. A., Human Resource Management, M., 2012, Wraith,
10. The Problem of the Conflict in Western Sociology /Ed, Ed. A. G. Zdravomyslov, Nizhny Novgorod, 1994.
11. Dictionary of psychology, Academy of pedagogical Sciences. of Sciences of the USSR, the Scientific research Institute of General and educational psychology, M., Pedagogika,
12. A. Babloyan, practical nurses, study, lesson. materials, Yerevan, 2015.
13. Pedagogical Dictionary, Book In / N. Harutyunyan and others, Yerevan, « Bell», Ed. 2018:
14. Nalchajyan A., Psychological dictionary, Luys Publishing House, Yerevan, 1984.
15. Philosophical Dictionary, Tagm. V. H. Baghdasaryan, Yerevan, 1975.

Материал был представлен и отправлен на рецензию: 21.03.2021

Принято к публикации: 30.04.2021

Рецензент: канд. пед. наук, доцент Арусяк Оганисян

The material was submitted and sent to review: 21.03.2021

Was accepted for publication: 30.04.2021

Reviewer: Assoc. Prof., PhD. Arusyak Hovhannisyann

331.538

ԹՎԱՅԻՆ ՄԱՆԿԱՎԱՐԺ-ԱՆՏՐՈՊՈՒԼՈՂԻ ՊԱՀԱՆՁԱՐԿՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆԸ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅՈՒՄ

Ղազարյան Արևիկ

Երևանի պետական համալսարան, Հայաստան

Համառոտ ներածական: Աշխատաշուկայի գրեթե բոլոր ոլորտների արագընթաց թվայնացումը ձևավորում է ինտեգրալ մասնագիտացումների նոր պահանջարկ: Թվային մանկավարժ-անտրոպոլոգի մասնագիտացումը չորս մանկավարժական գիտաճյուղերի՝ մանկավարժական անտրոպոլոգիայի, թվային մանկավարժության, մանկավարժական դիզայնի և սոցիալական մանկավարժության հատման արդյունքում ձևավորված ինտեգրալ մասնագիտացում է: Աշխատաշուկայի ձևավորում է նոր պահանջարկ պրոֆեսիոնալ մասնագետների՝ թվային մանկավարժ-անտրոպոլոգների, որոնք պետք է ապահովեն, այսպես կոչված, «թվային սերնդի» համակարգչային սոցիալականացումը թվային միջավայրում: Առաջին հայացքից շատ պարզ թվացող գործընթացն տեսական և կիրառական մակարդակում ունի արմատական, մեթոդաբանական հրատապ հնչեղություն, որն առնչվում է մարդաբանական ծրագրերի էական փոփոխություններին: Թվայնացման պայմաններում փոփոխված հարացույցի, արժեքային համակար-